

介護人材実態調査の集計結果

令和 7 年 12 月

筑紫野市 健康福祉部 高齢者支援課

1. 調査の目的

「筑紫野市高齢者福祉計画・第10期介護保険事業計画」策定に係る基礎資料とするため、市内の介護事業所等の雇用実態などを把握するものです。

2. 調査対象

別紙、介護人材実態調査対象施設一覧のとおり

3. 調査対象期日

(1) 調査対象期日：令和7年8月1日

(2) 調査実施期間：令和7年8月14日～令和7年8月29日

4. 調査方法

調査対象事業所にメール送付し、

①回答フォーム（Microsoft forms）より回答

②メール添付の Excel ファイルをメール提出

により調査回答を得た（①及び②ともに回答必須とした）。

5. 調査内容

(1) 従業者の状況

(2) 人材の確保

(3) 人材派遣・紹介会社の利用

(4) 介護助手の雇用

(5) 外国人介護職員の雇用

(6) ハラスメント

(7) その他

6. 回収結果

(1) 対象施設・事業所数：142

(2) 有効回答数：142

7. 調査結果の見方など

複数回答（該当する答えの全てを選択する）の場合は、構成比の和が 100 を超えるものがあります。

No.0 調査対象事業所について

(1) サービス種別

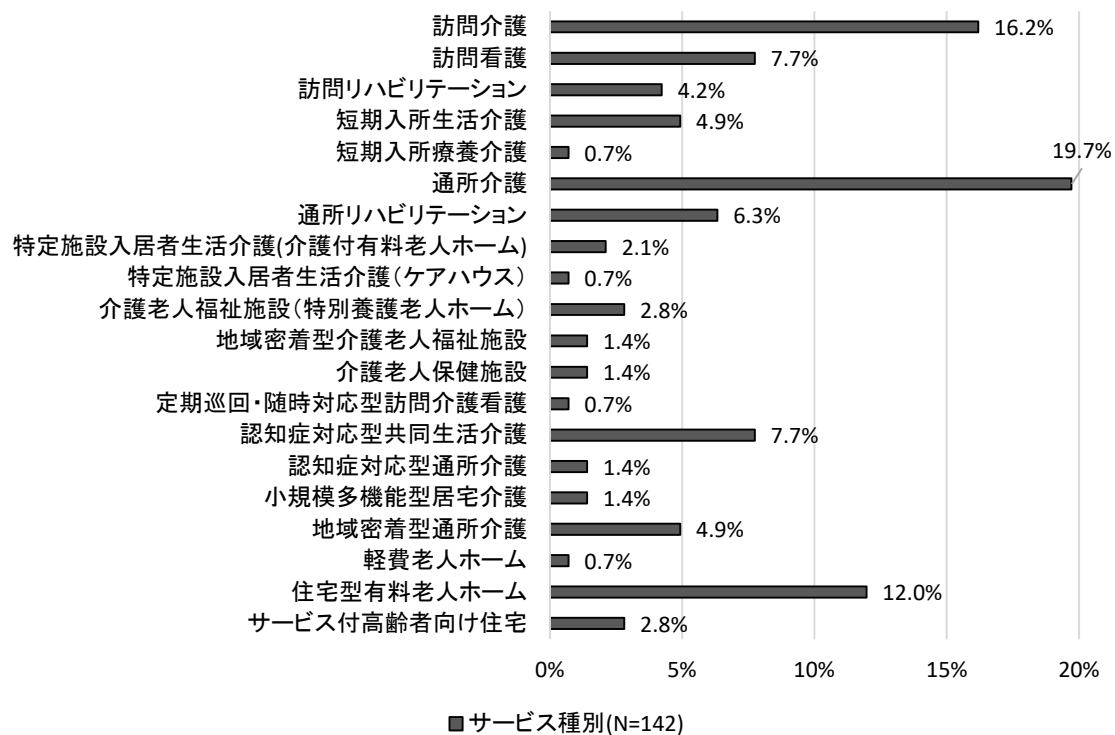


図1 調査対象事業所のサービス種別

(2) 法人全体の従業者数

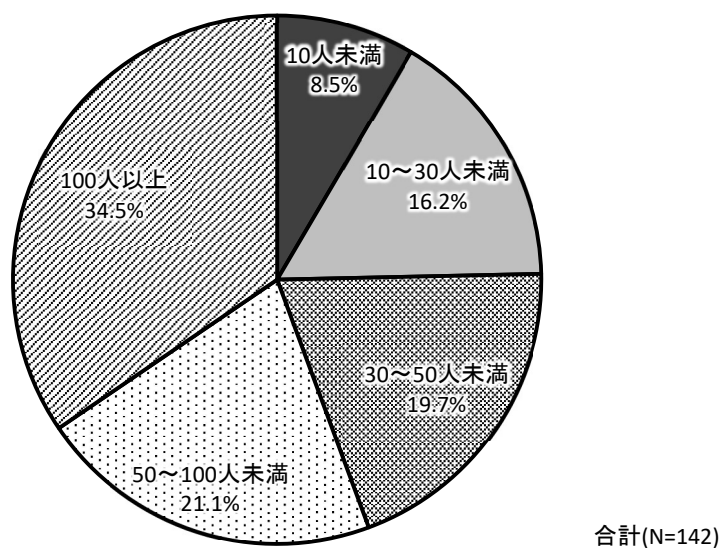


図2 調査対象事業所の法人全体の従業者数

No.1 従業員の年齢構成について

(1) 就業形態別

従業員の高齢化が進んでいます。
30歳代が19.1%から13.7%と5.4%減少し、
50歳代が23.8%から28.4%と4.6%増加しています。

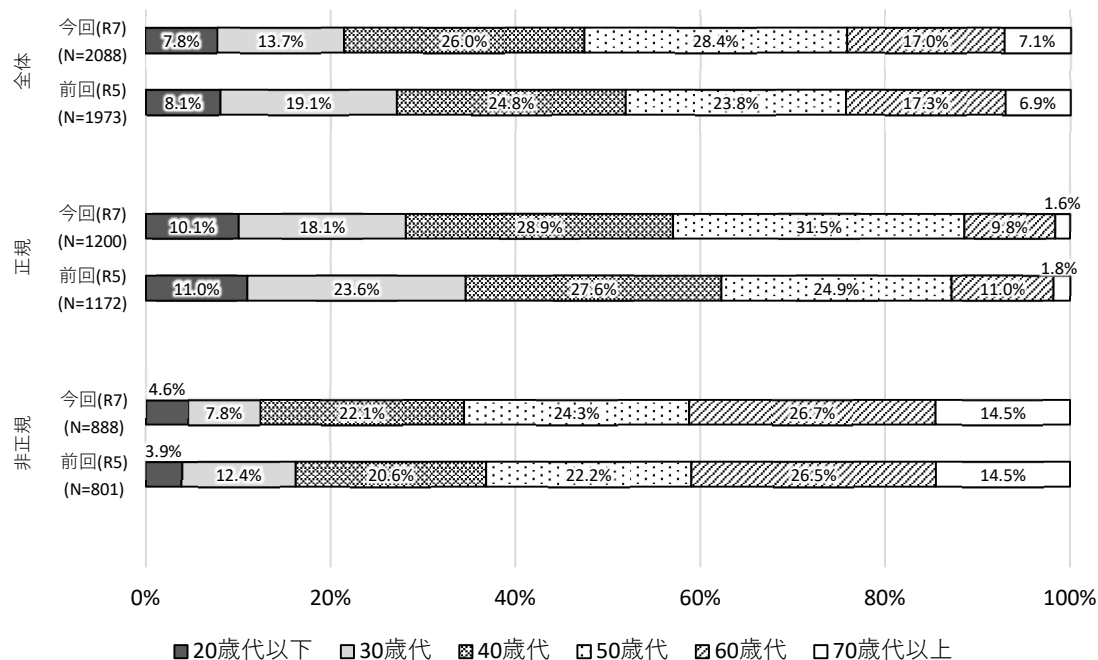


図3 従業員の年齢構成（就業形態別）

(2) 職種別

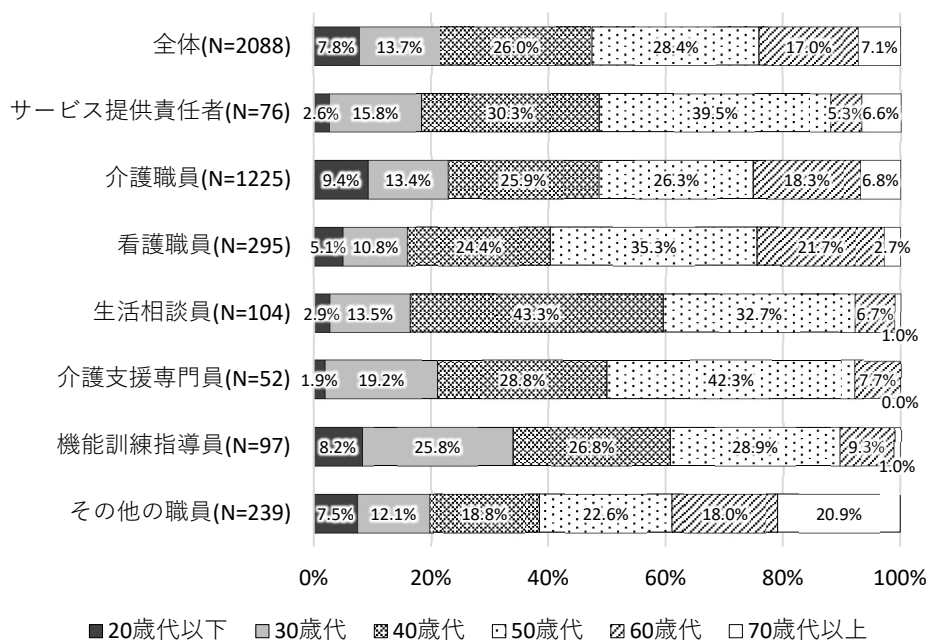


図4 従業員の年齢構成（職種別）

(3) サービス別

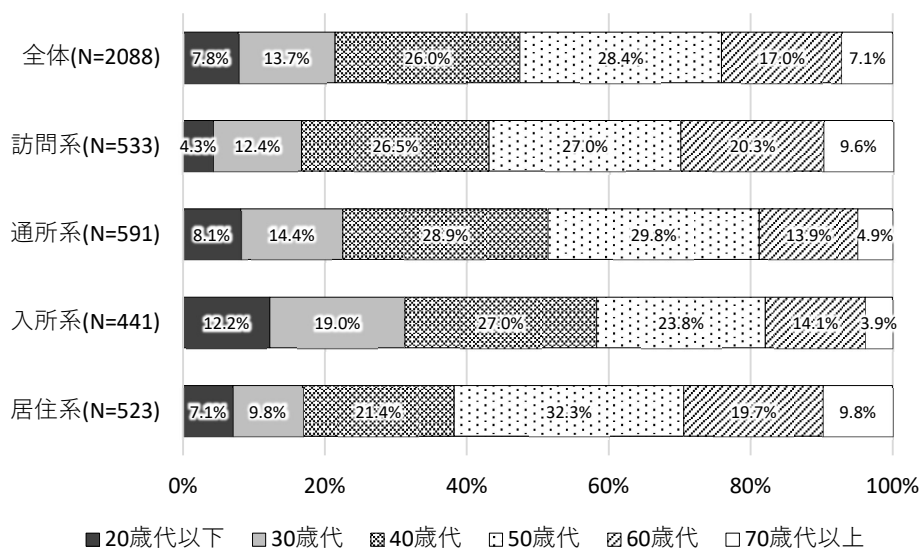


図5 従業員の年齢構成（サービス別）

No.2 従業員の勤務年数構成について

(1) 就業形態別

従業員の勤務年数はやや長くなっています。
1年未満が16.4%から15.5%と0.9%減少し、
10年以上が22.6%から24.6%と2.0%増加しています。

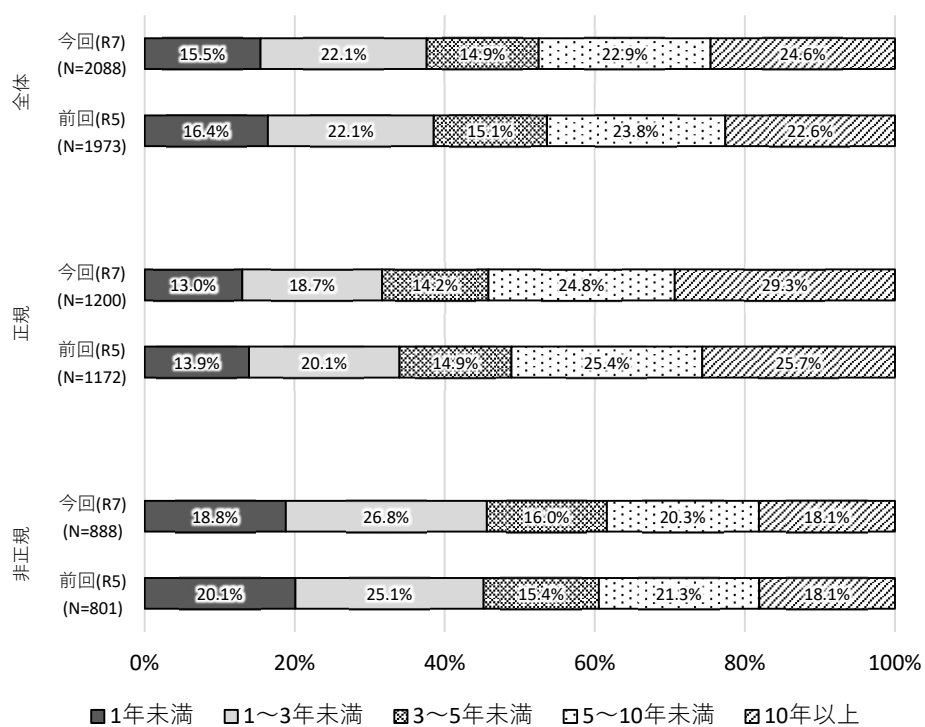


図6 従業員の勤務年数構成（就業形態別）

(2) 職種別

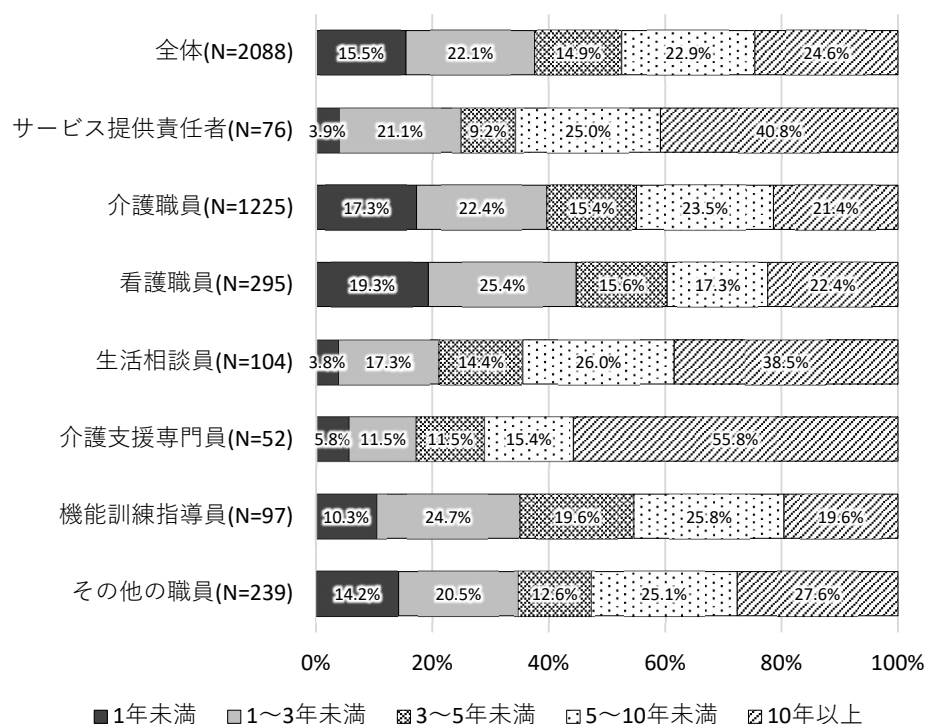


図7 従業員の勤務年数構成（職種別）

(3) サービス別

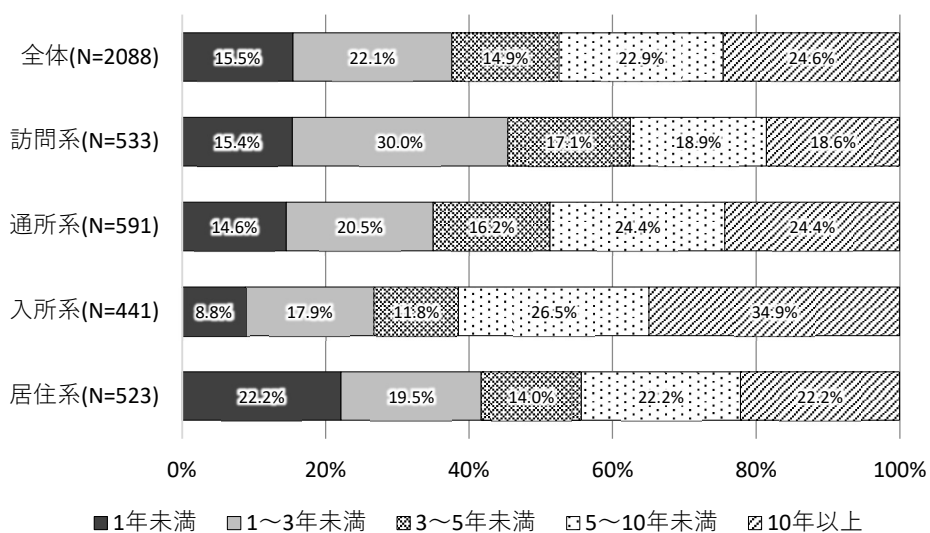


図8 従業員の勤務年数構成（サービス別）

No.3 従業員の就業形態構成について

(1) 職種別

全体で、従業員の42.5%が非正規雇用となっています。

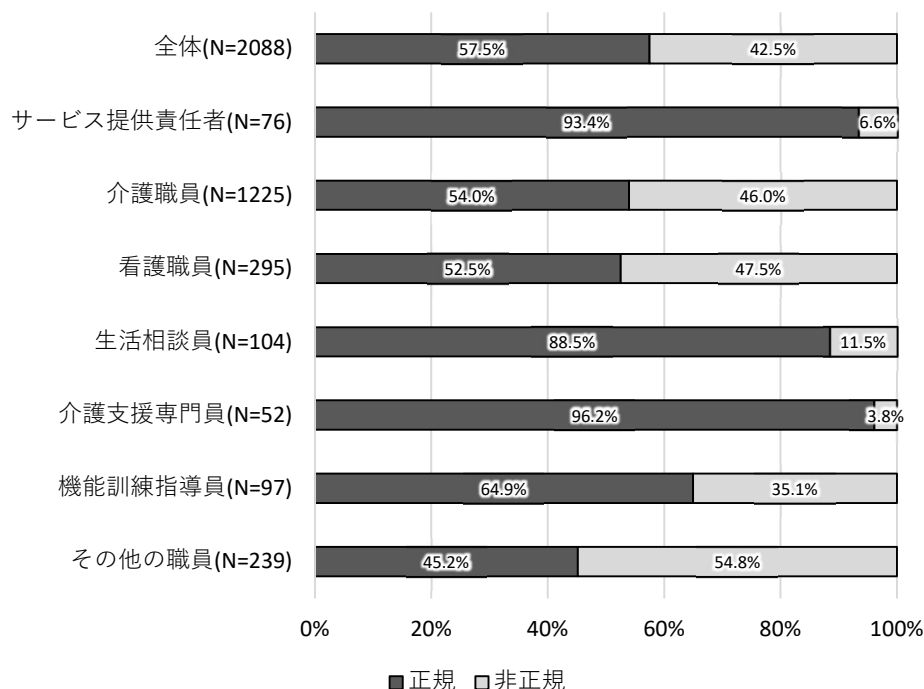


図9 従業員の就業形態構成（職種別）

(2) サービス別

訪問系の事業所で非正規雇用の割合が高く55.7%となっています。

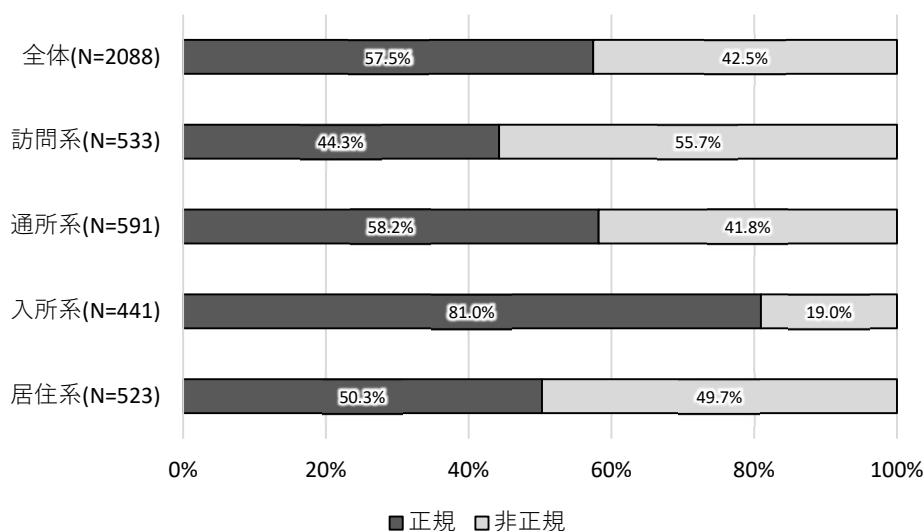


図10 従業員の就業形態構成（サービス別）

No. 4 従業員の過不足状況について

介護職員の不足が顕著となっており、かなり不足、不足、やや不足の合計は 66.6%となっています。

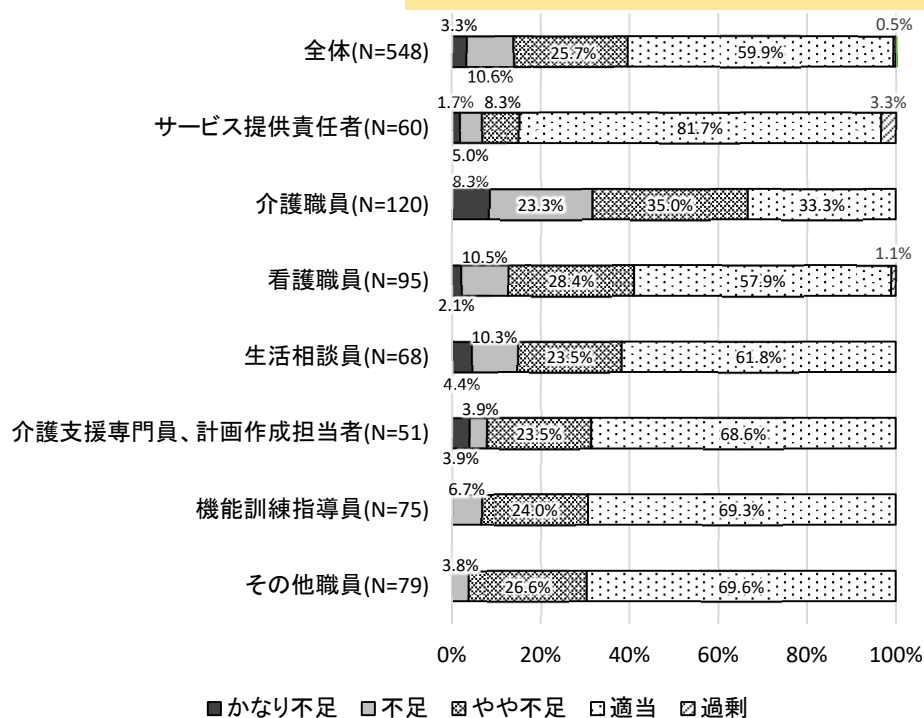


図 11 従業員の過不足状況

No. 5 従業員が不足している理由について【複数回答可】

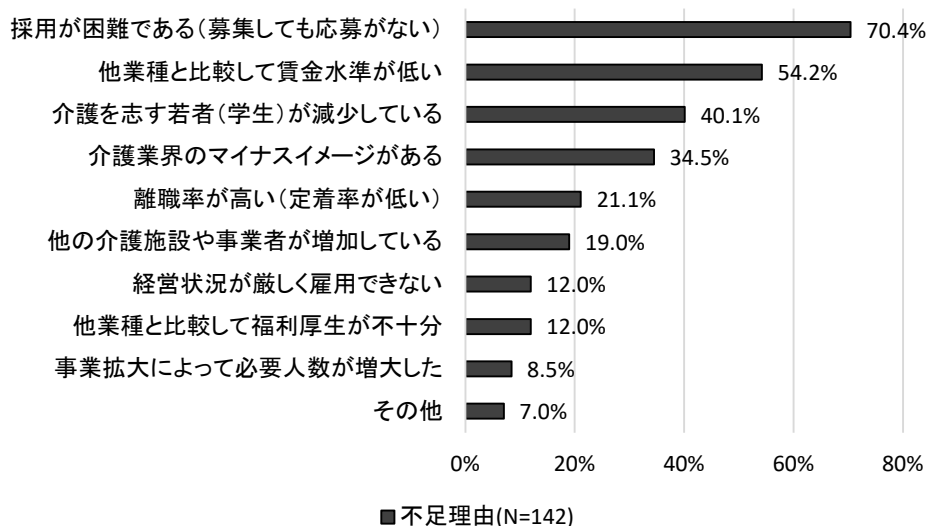


図 12 従業員が不足している理由

(その他の回答)

- ・ マナーや一般常識がなく採用できない。
- ・ 不足していない。

No. 6 人員不足を原因にサービスを断ったことがあるか

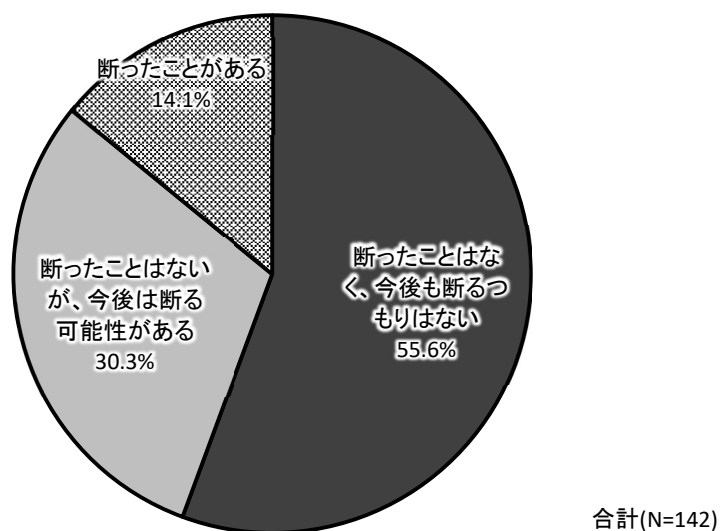


図 13 人員不足を原因にサービスを断ったことがあるか

No. 7 直近 1 年間の従業者採用状況について

(1) 就業形態別

採用者に占める正規雇用の割合が 48.7%から 53.1%と 4.4%増加しています。

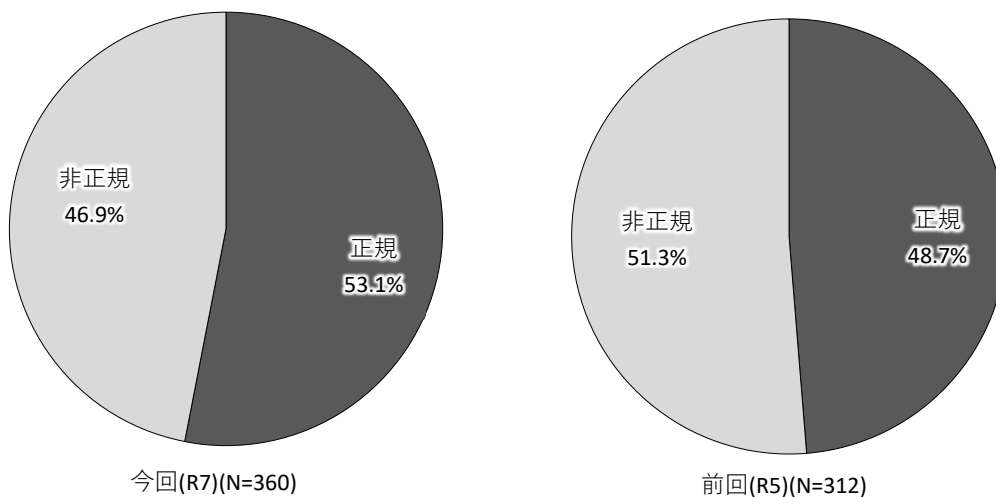
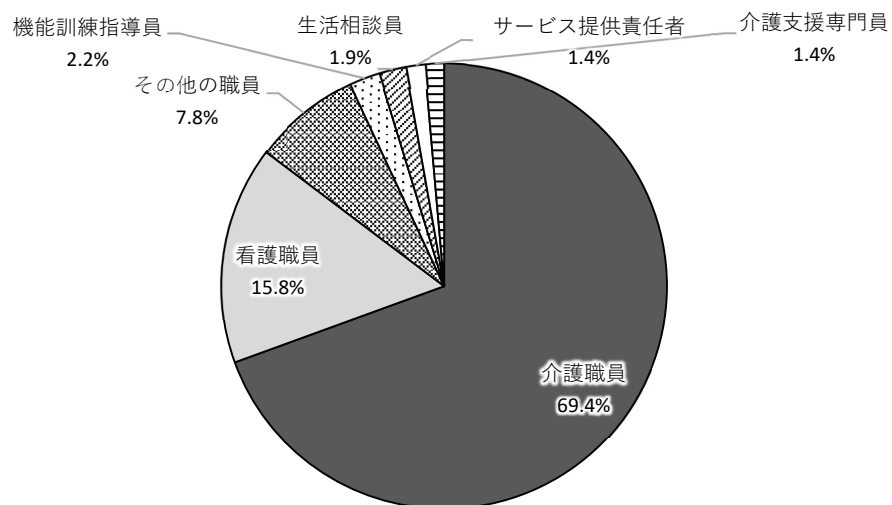


図 14 直近 1 年間の従業者採用状況（就業形態別）

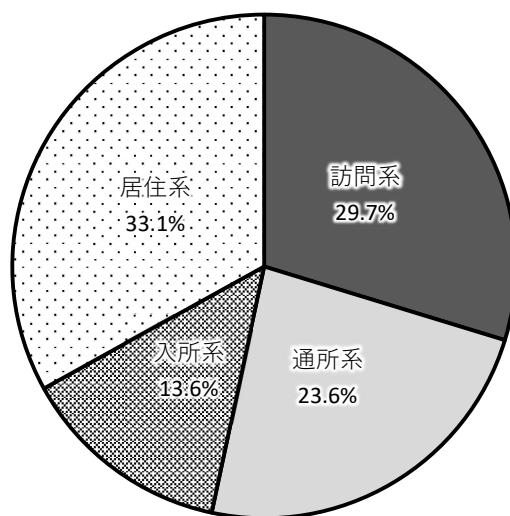
(2) 職種別



合計(N=360)

図 15 直近 1 年間の従業者採用状況（職種別）

(3) サービス別



合計(N=360)

図 16 直近 1 年間の従業者採用状況（サービス別）

No. 8 直近1年間の従業者離職状況について

(1) 就業形態別

離職者のうち1年未満の離職者の割合は49.8%から37.7%と12.1%減少しています。

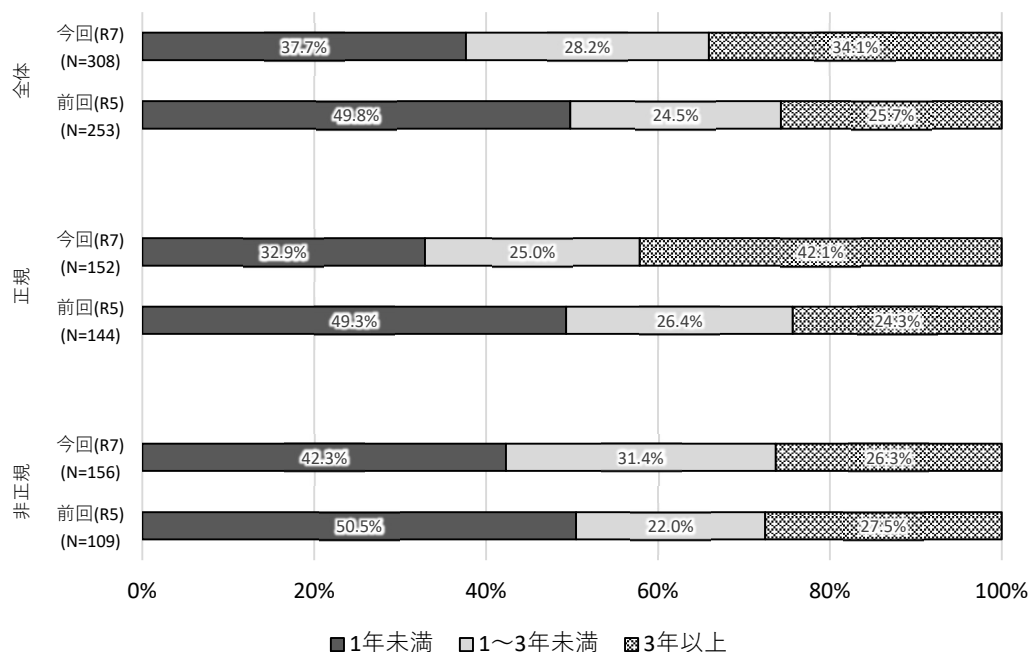


図17 直近1年間の従業者離職状況（就業形態別）

(2) 職種別

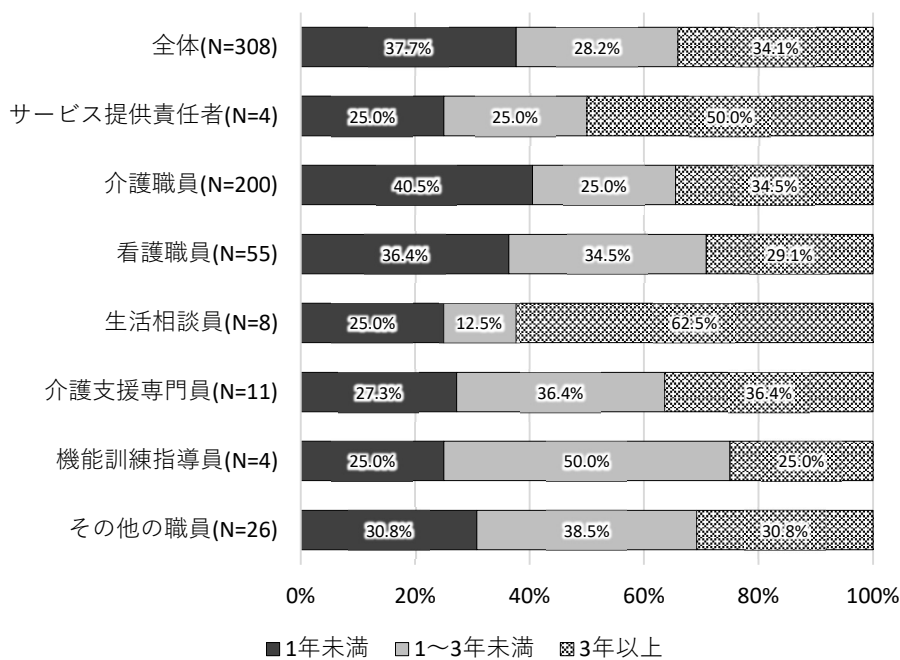


図18 直近1年間の従業者離職状況（職種別）

(3) サービス別

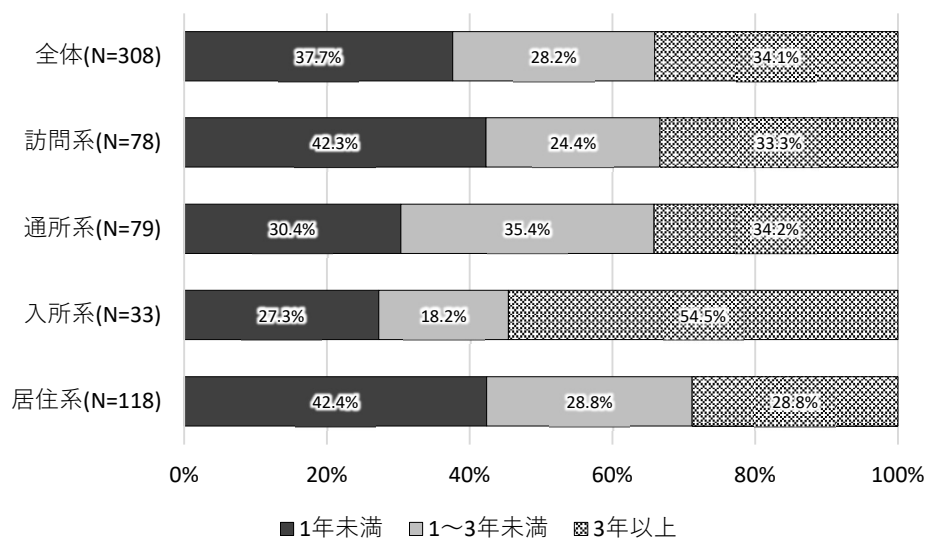


図 19 直近1年間の従業者離職状況（サービス別）

No. 9 従業者募集・人材確保の方法について【複数回答可】

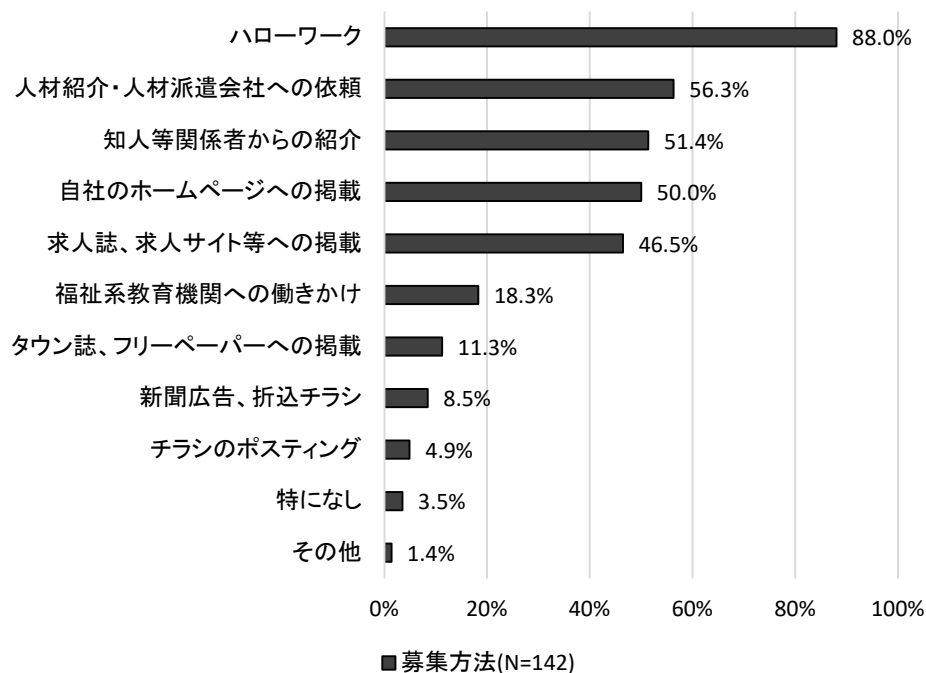


図 20 従業者募集・人材確保の方法

(その他の回答)

- ・ SNS の活用。
- ・ 就職フェア参加。

No.10 従業者募集・人材確保のための取組について

(1) 実施の有無【複数回答可】

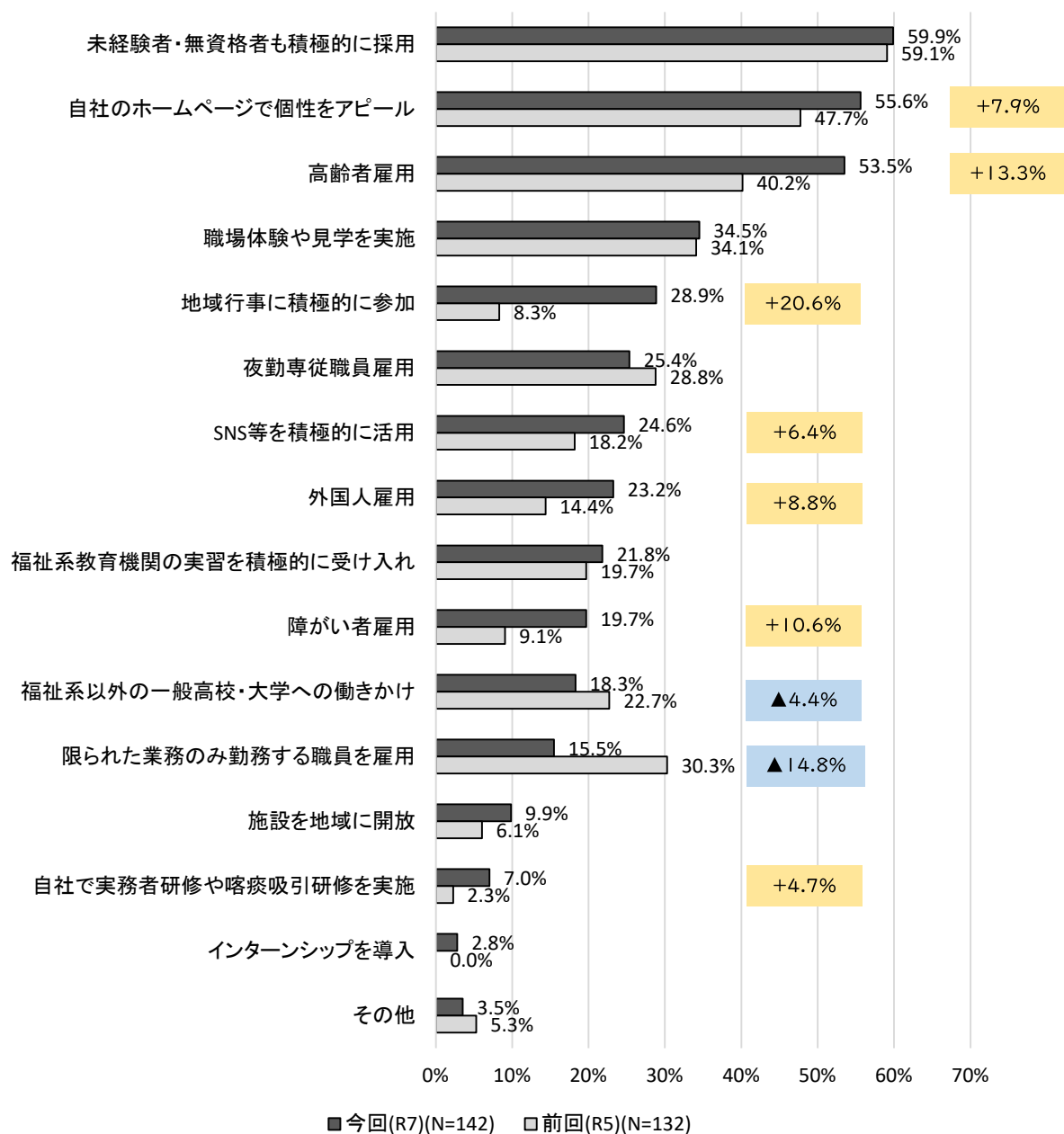


図 21 従業者募集・人材確保のための取組（実施の有無）

（今回（R7）その他の回答）

- ・行っていない。
- ・リファラル採用。

(2) 効果の有無

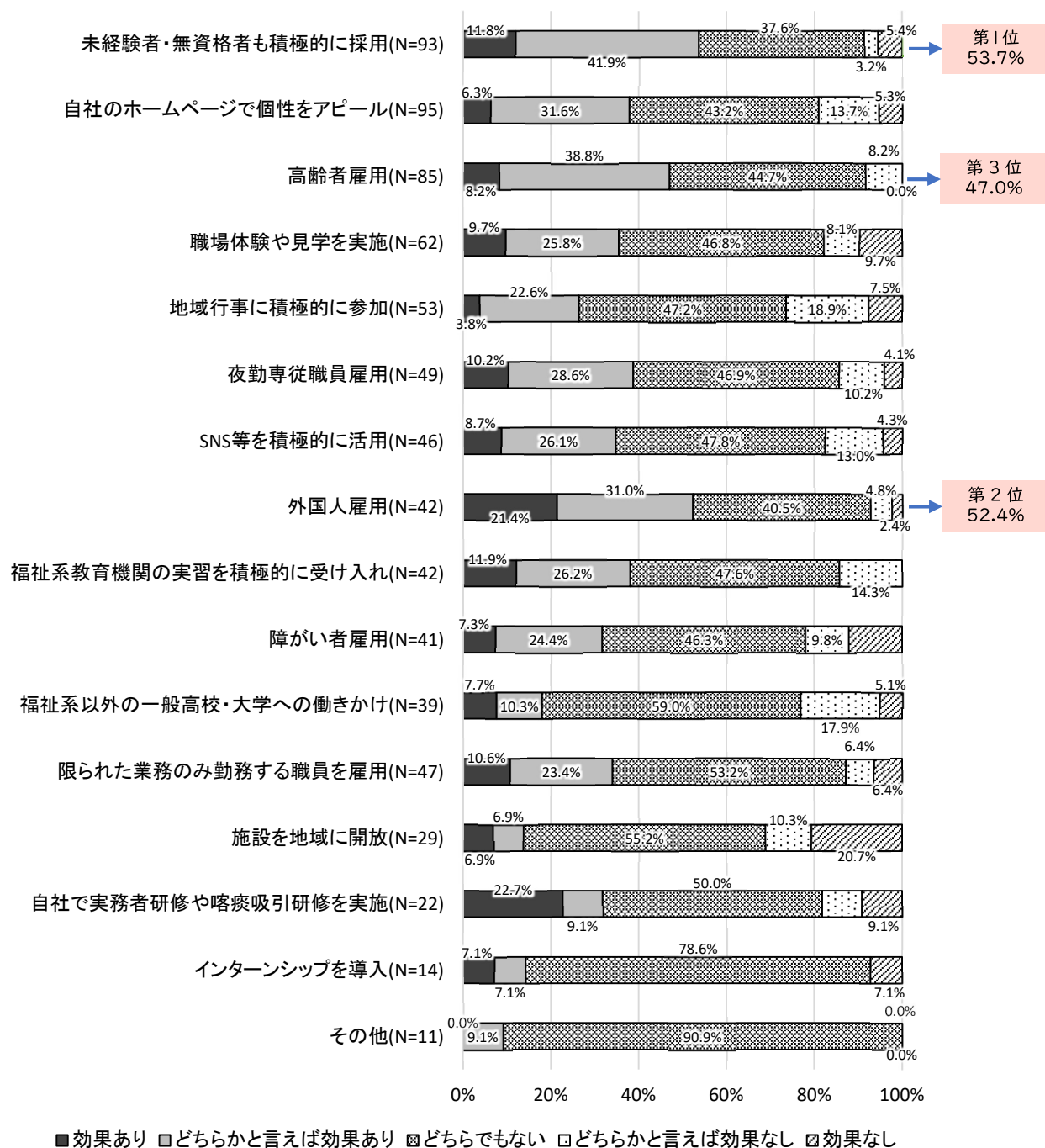


図 22 従業者募集・人材確保のための取組（効果の有無）

No.11 従業員の定着・離職防止のための取組について

(1) 実施の有無【複数回答可】

ほとんどの取組の実施割合が前回より増加しています。

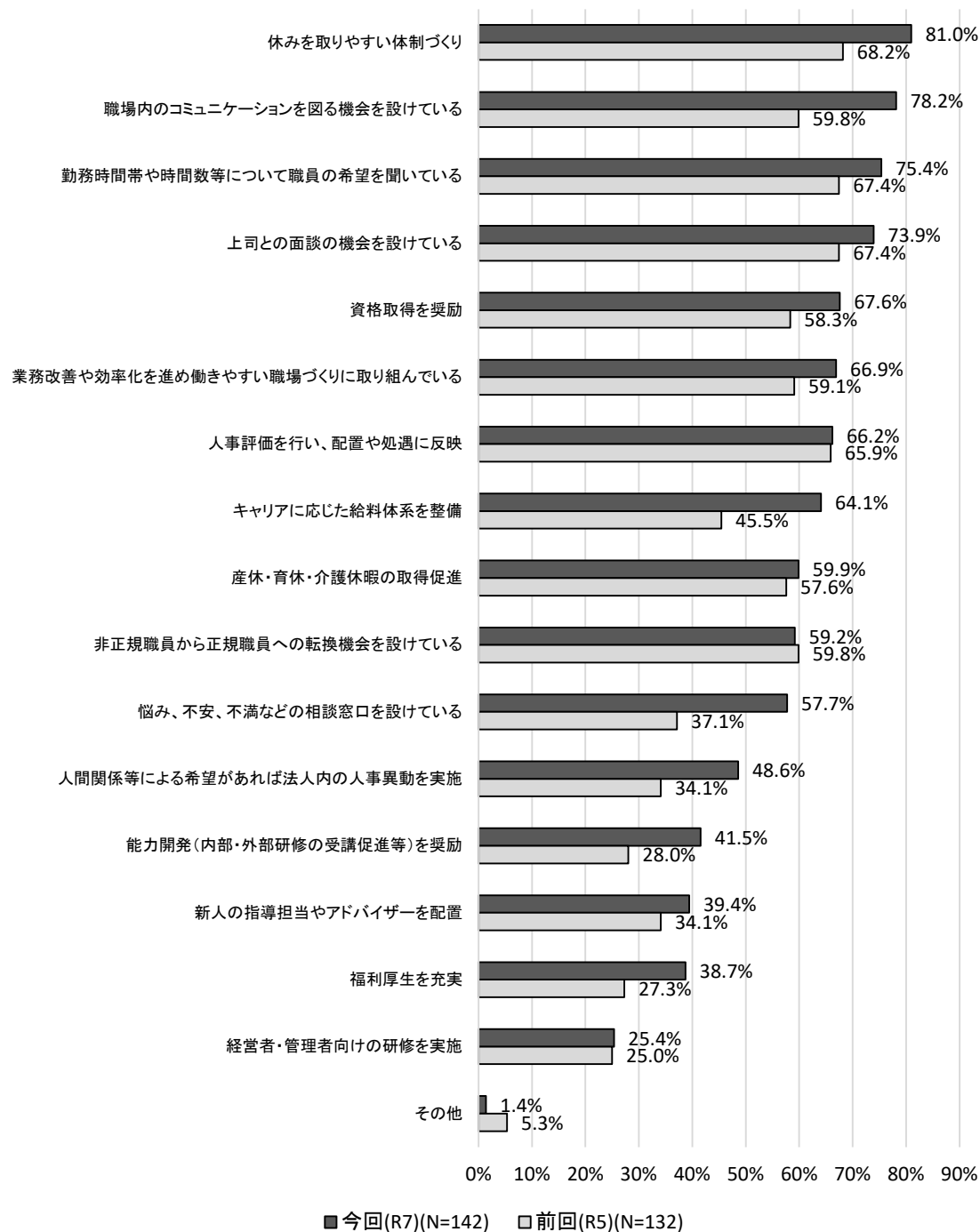


図 23 従業員の定着・離職防止のための取組（実施の有無）

(今回 (R7) その他の回答)

- ・ ハラスメント相談窓口ホットラインあり（社内・外部）。
- ・ 行っていない。

(2) 効果の有無

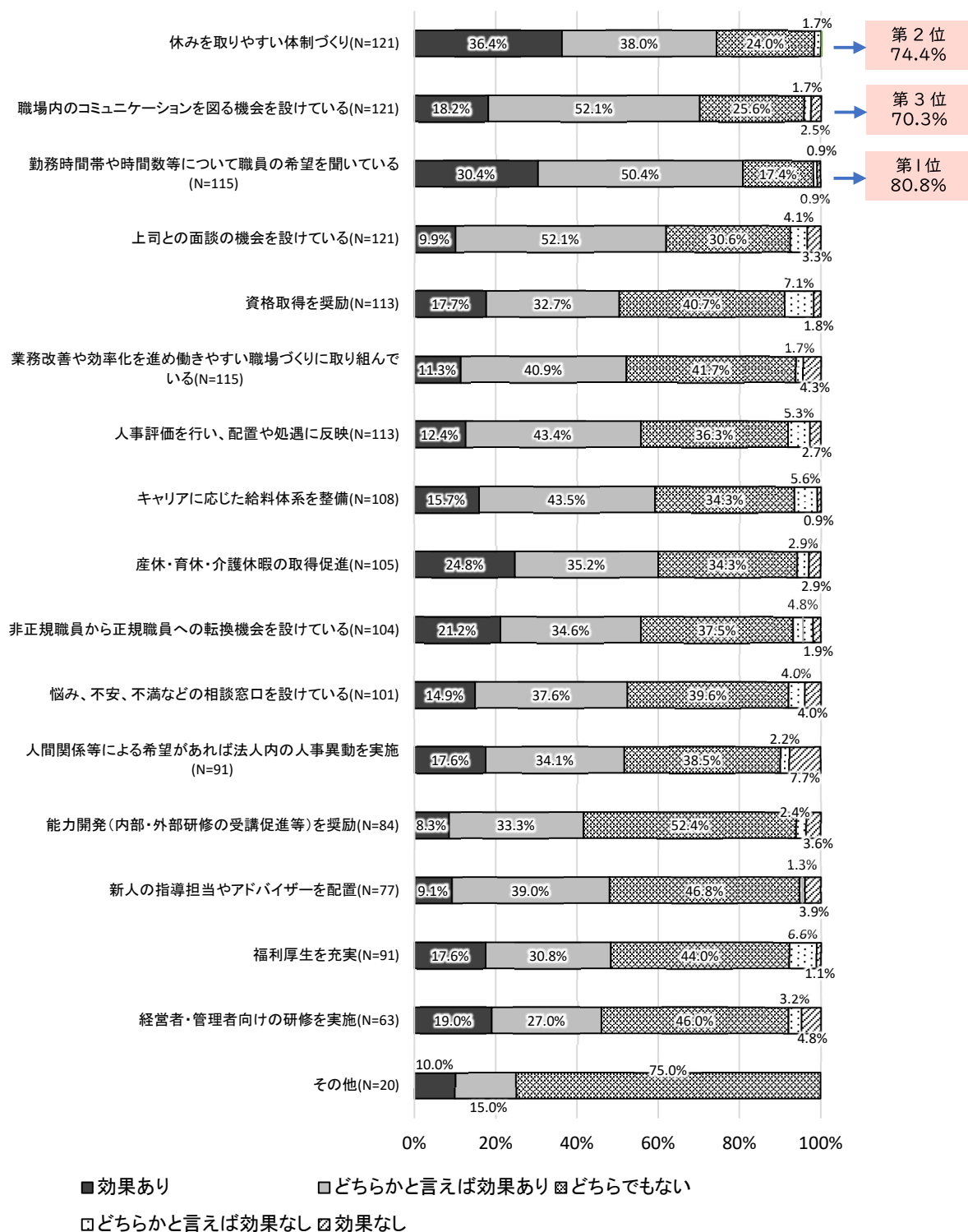


図 24 従業員の定着・離職防止のための取組（効果の有無）

No.12 事業者が認識する離職の主な理由について【複数回答可】

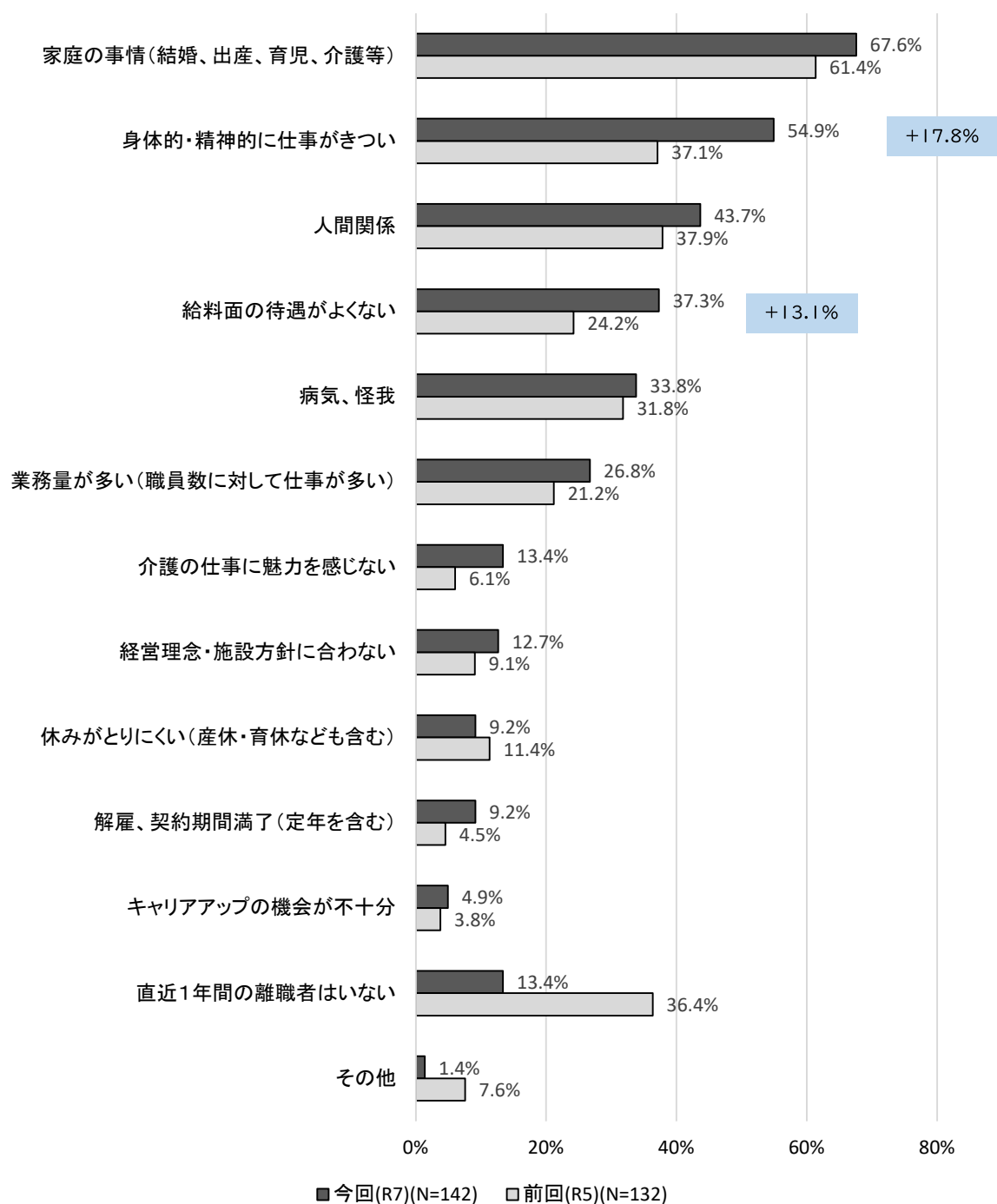
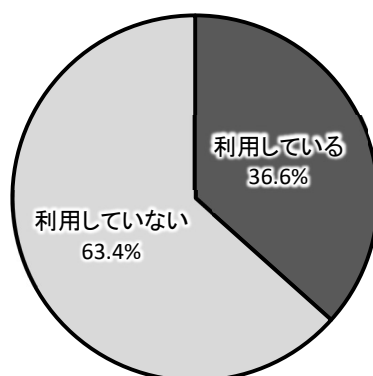


図 25 事業者が認識する離職の主な理由

(今回 (R7) その他の回答)

- ・ 将来を考え環境を変えたい。
- ・ 来年度より業務形態が変わる為。

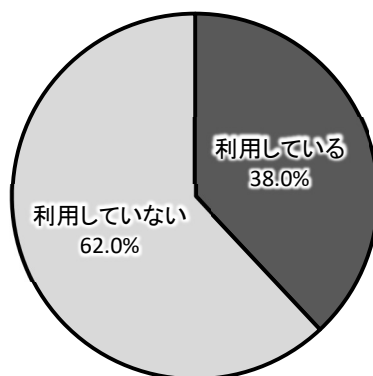
No.13 人材派遣会社の利用について



合計
(N=142)

図 26 人材派遣会社の利用

No.14 人材紹介会社の利用について



合計
(N=142)

図 27 人材紹介会社の利用

No.15 人材紹介会社を利用している場合、人材紹介会社に支払う手数料について

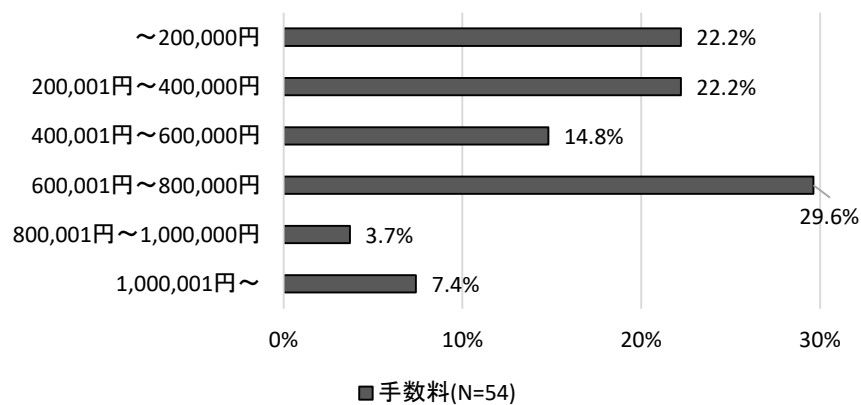


図 28 人材紹介会社に支払う手数料

No.16 介護助手の雇用について

介護助手の雇用は142事業所中19事業所にとどまっています。

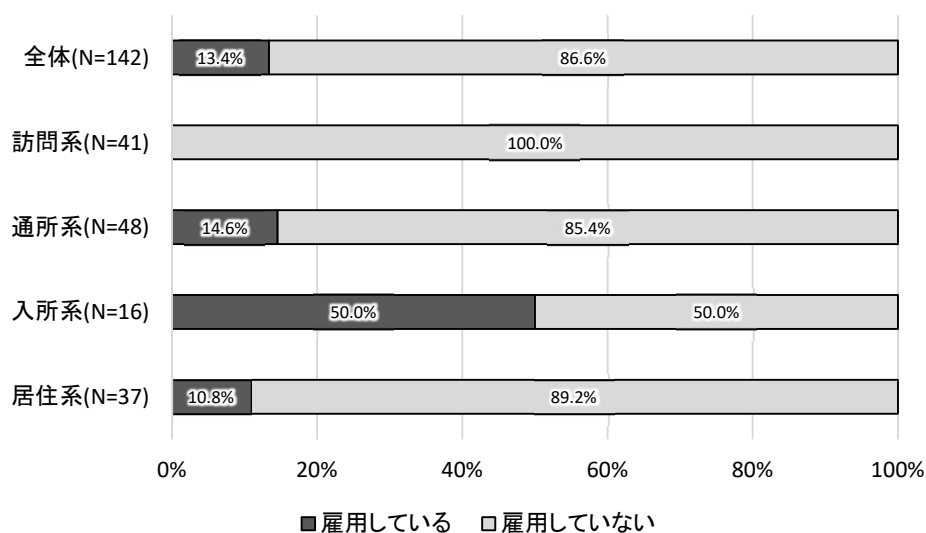


図 29 介護助手の雇用

No.17 介護助手を雇用している場合、介護助手が担当している業務について【複数回答可】

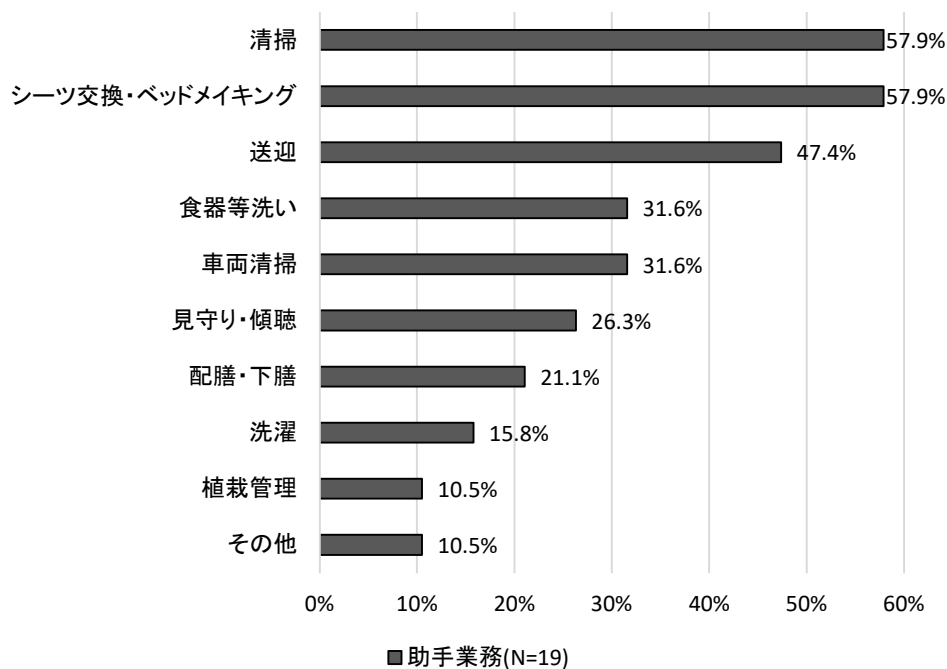


図 30 介護助手が担当している業務

(その他の回答)

- ・ 物品補充。
- ・ 運動機器への案内等。

No.18 外国人介護職員の雇用について

雇用している、過去に雇用したことがある事業所の合計は、前回の10.6%から30.2%に上昇しています。

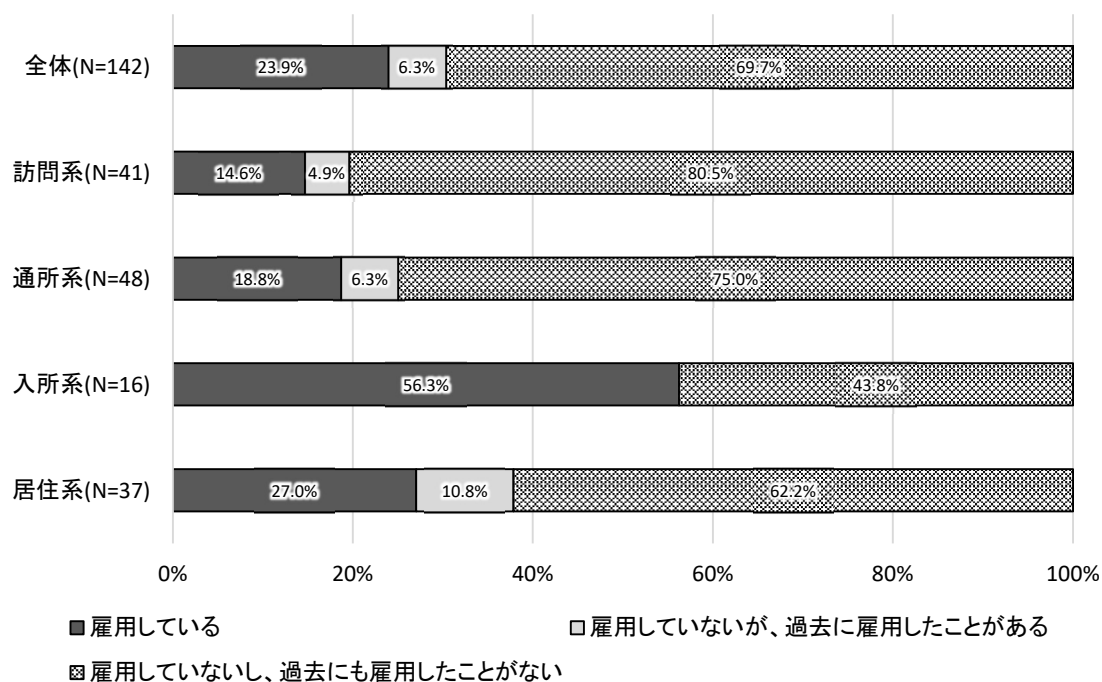


図 31 外国人介護職員の雇用

No.19 外国人介護職員を雇用したことがある場合、外国人介護職員の平均の勤務年数について

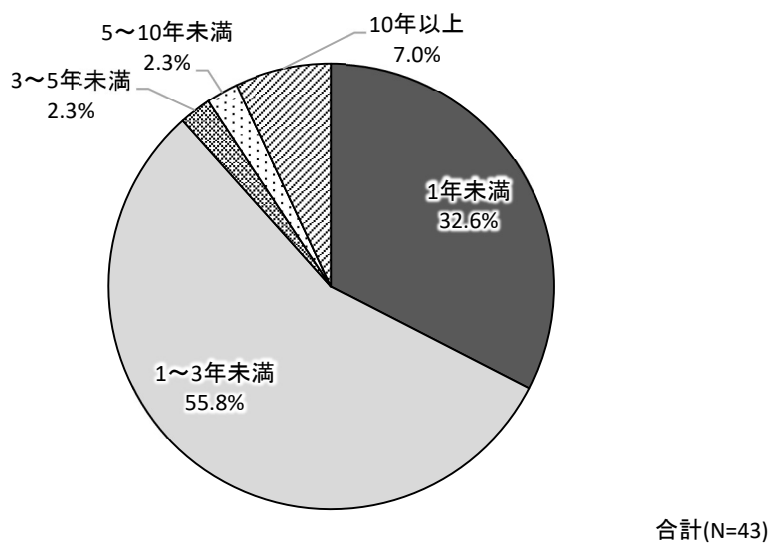


図 32 外国人介護職員の平均の勤務年数

No.20 外国人介護職員を雇用したことがある場合、在留資格が得られる外国人介護職員の中で、介護福祉士に合格した人はいたか

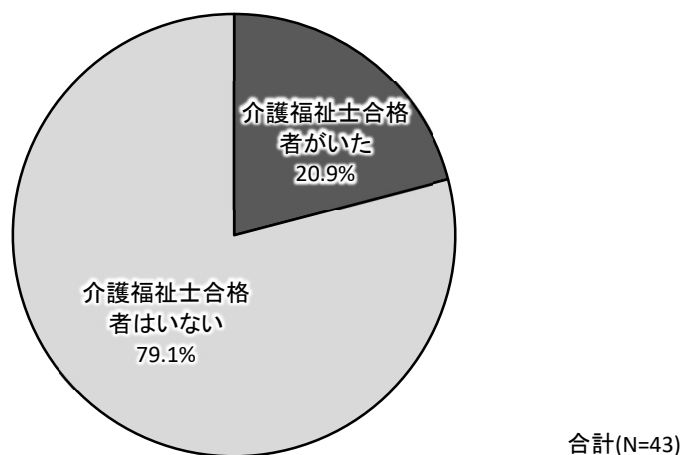


図 33 外国人介護職員の介護福祉士合格者の有無

No.21 外国人介護職員を雇用したことがある場合、外国人介護職員を雇用する上での課題について【複数回答可】

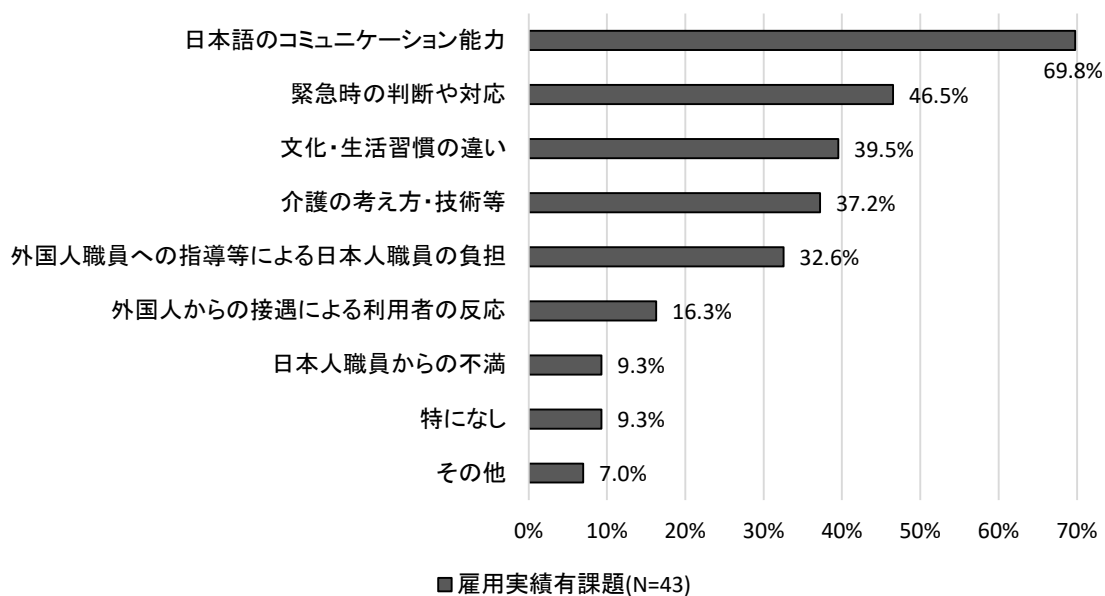


図 34 外国人介護職員を雇用する上での課題（雇用実績あり）

（その他の回答）

- ・帰国するとその後帰るかわからない。
- ・専門用語に対する理解度の低さ。
- ・賃金。

No.22 外国人介護職員を雇用したことがない場合、外国人介護職員を雇用する上での課題について【複数回答可】

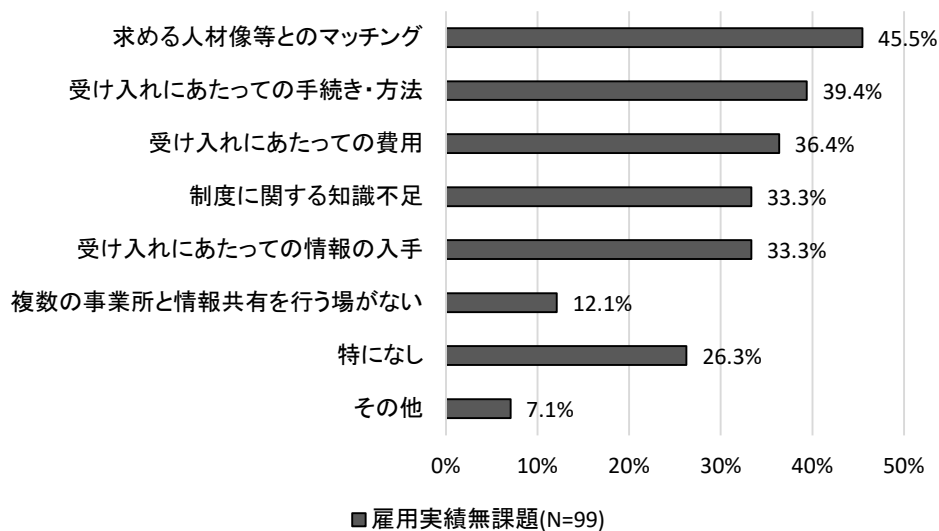


図 35 外国人介護職員を雇用する上での課題（雇用実績なし）

（その他の回答）

- ・コミュニケーション、日本語能力、言葉の壁。
- ・車の運転。
- ・プライベートのフォローに手が回らない。
- ・訪問サービスの雇用はできない、制度の対象外。
- ・雇用を検討していない。

No.23 雇用している外国人介護職員について

（１）在留資格

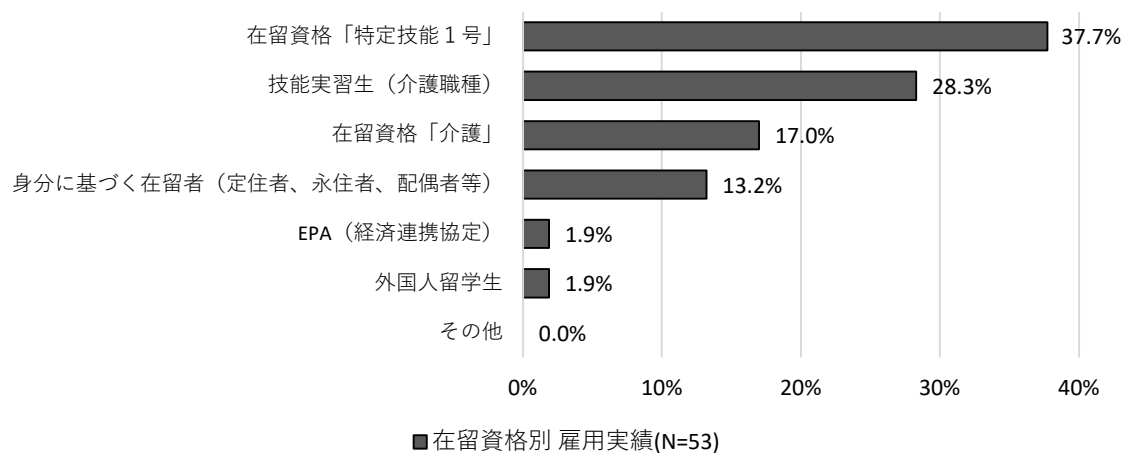


図 36 雇用している外国人介護職員（在留資格）

(2) 国籍

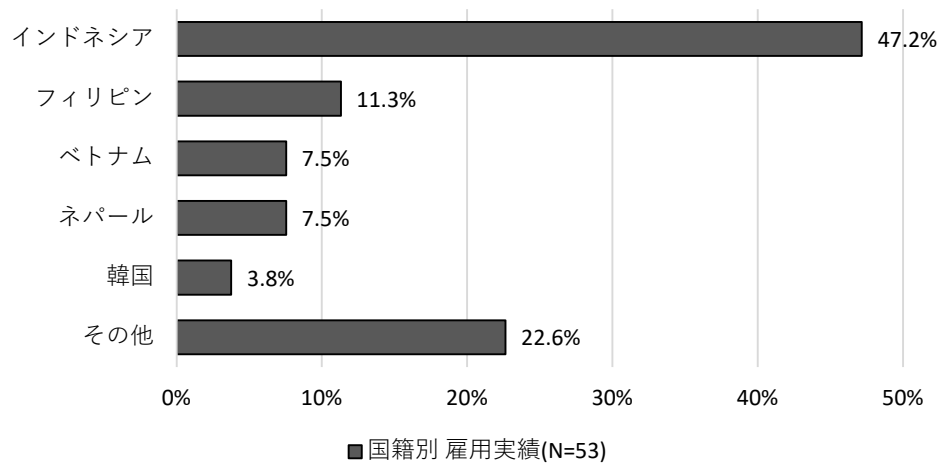


図 37 雇用している外国人介護職員（国籍）

(その他の回答)

- ・ ミャンマー
- ・ カンボジア

No.24 事業所の職員が利用者やその家族から暴力やハラスメント行為を受けたことがあるか

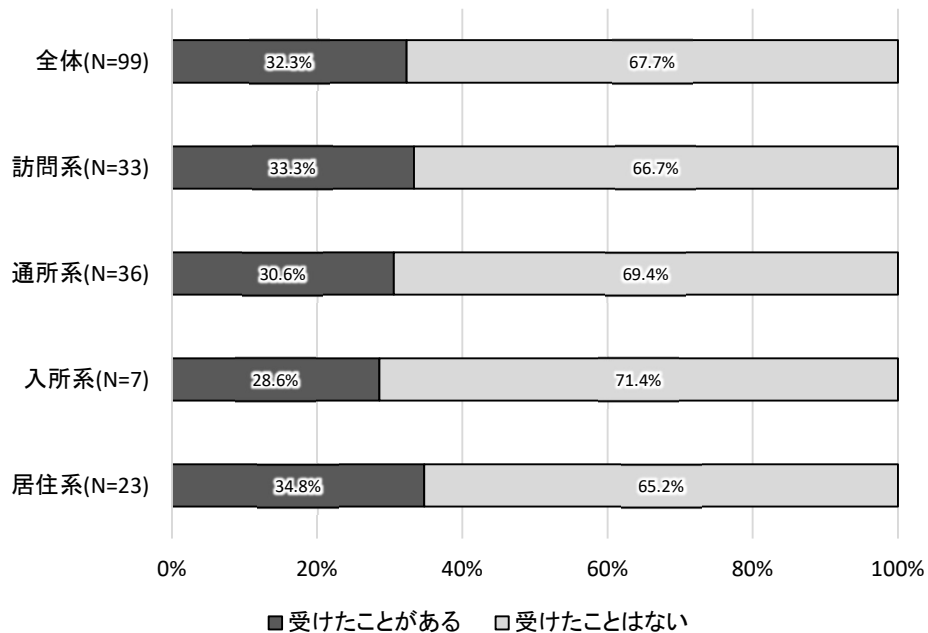


図 38 暴力やハラスメント行為を受けたことがあるか

No.25 暴力やハラスメント行為を受けたことがある場合、受けた暴力やハラスメント行為の種類について【複数回答可】

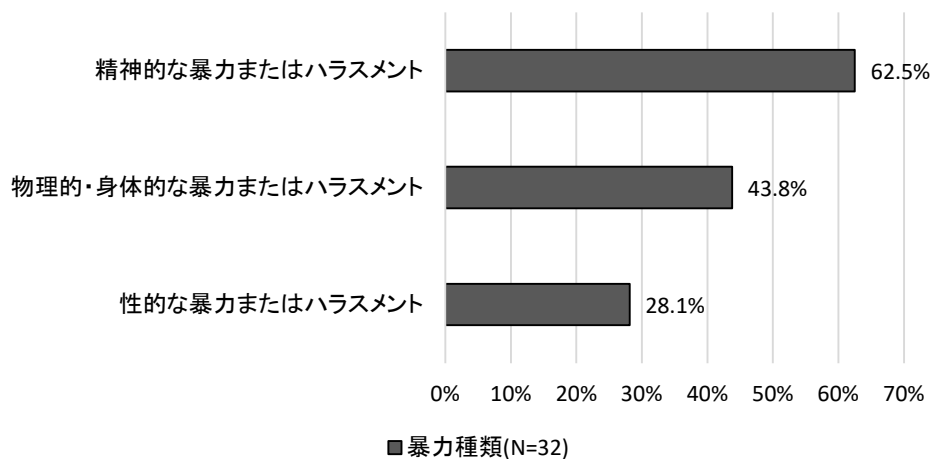


図 39 暴力やハラスメント行為の種類

No.26 人材育成のための取組について

(1) 実施の有無【複数回答可】

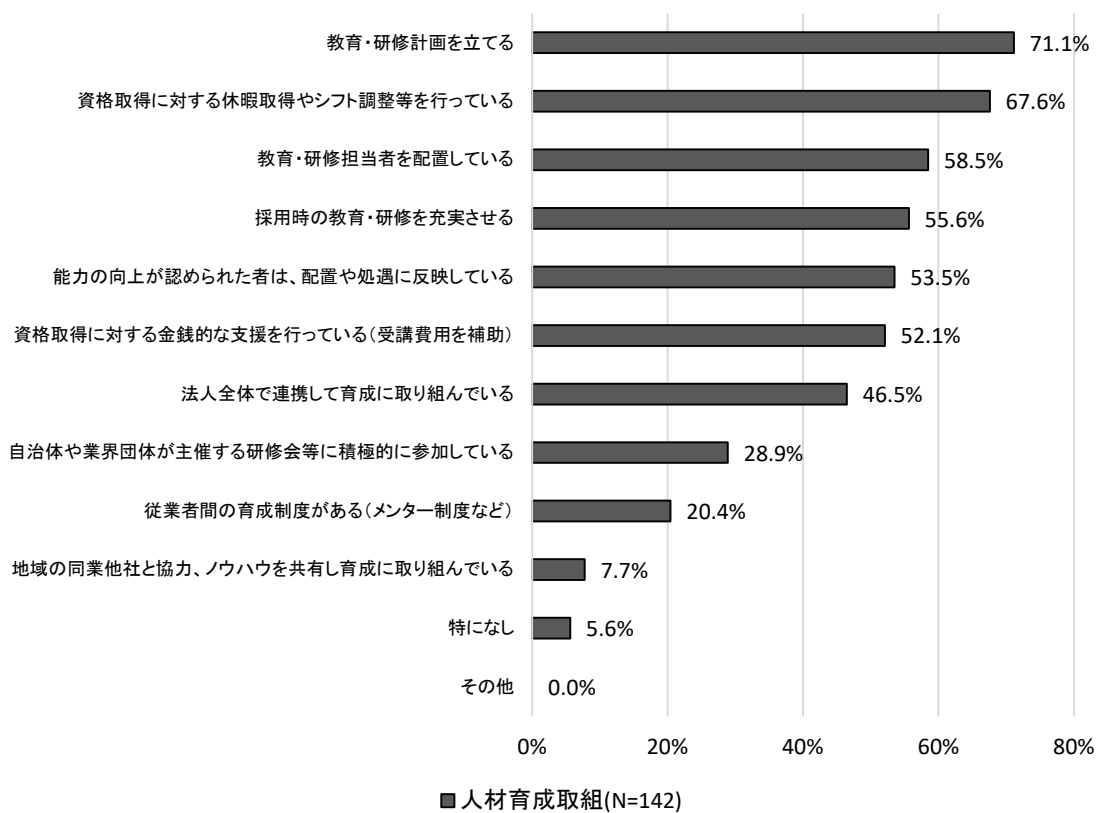


図 40 人材育成のための取組（実施の有無）

(2) 効果の有無

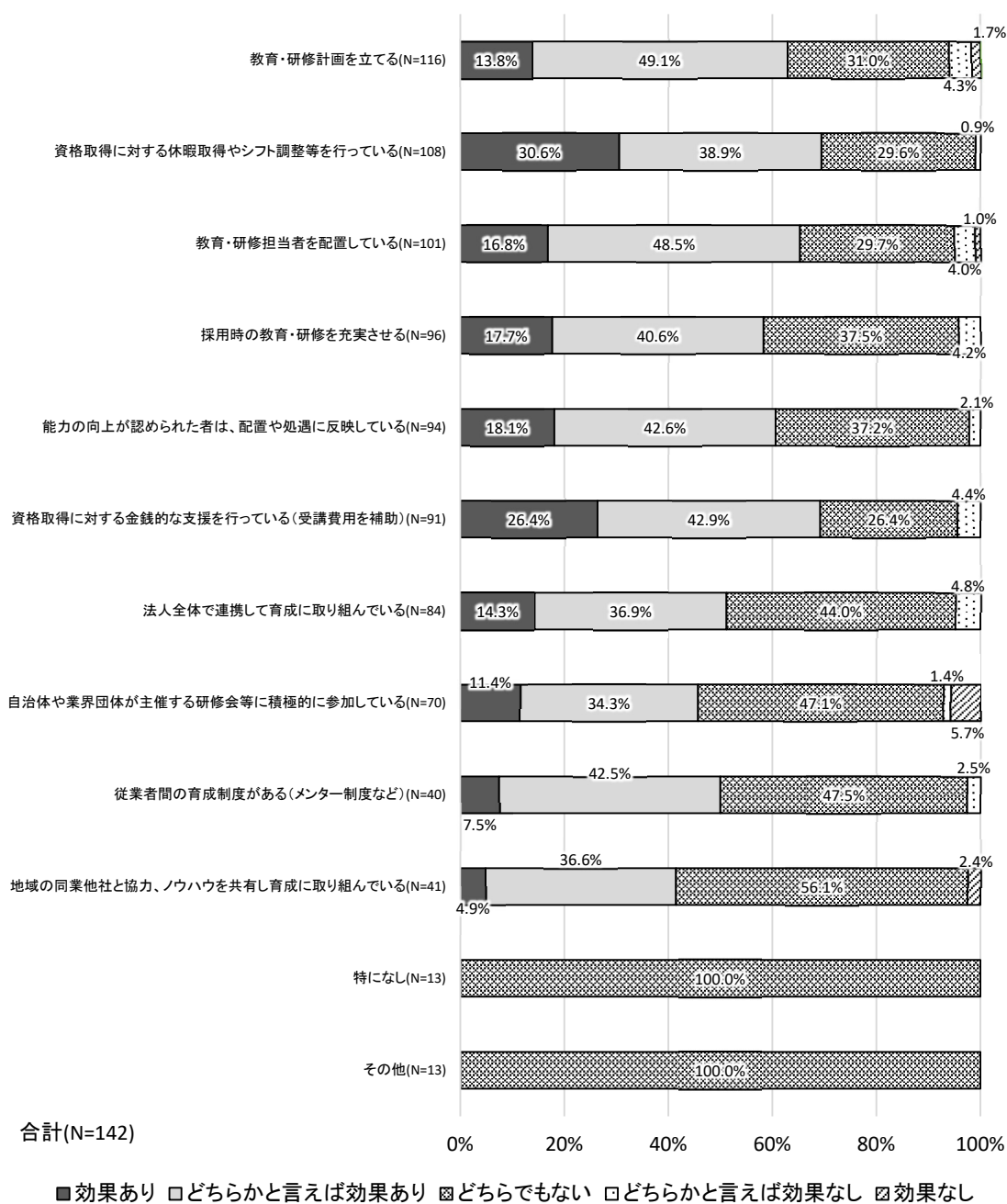


図 41 人材育成のための取組（効果の有無）

No.27 介護サービス事業を運営する上での課題について【複数回答可】

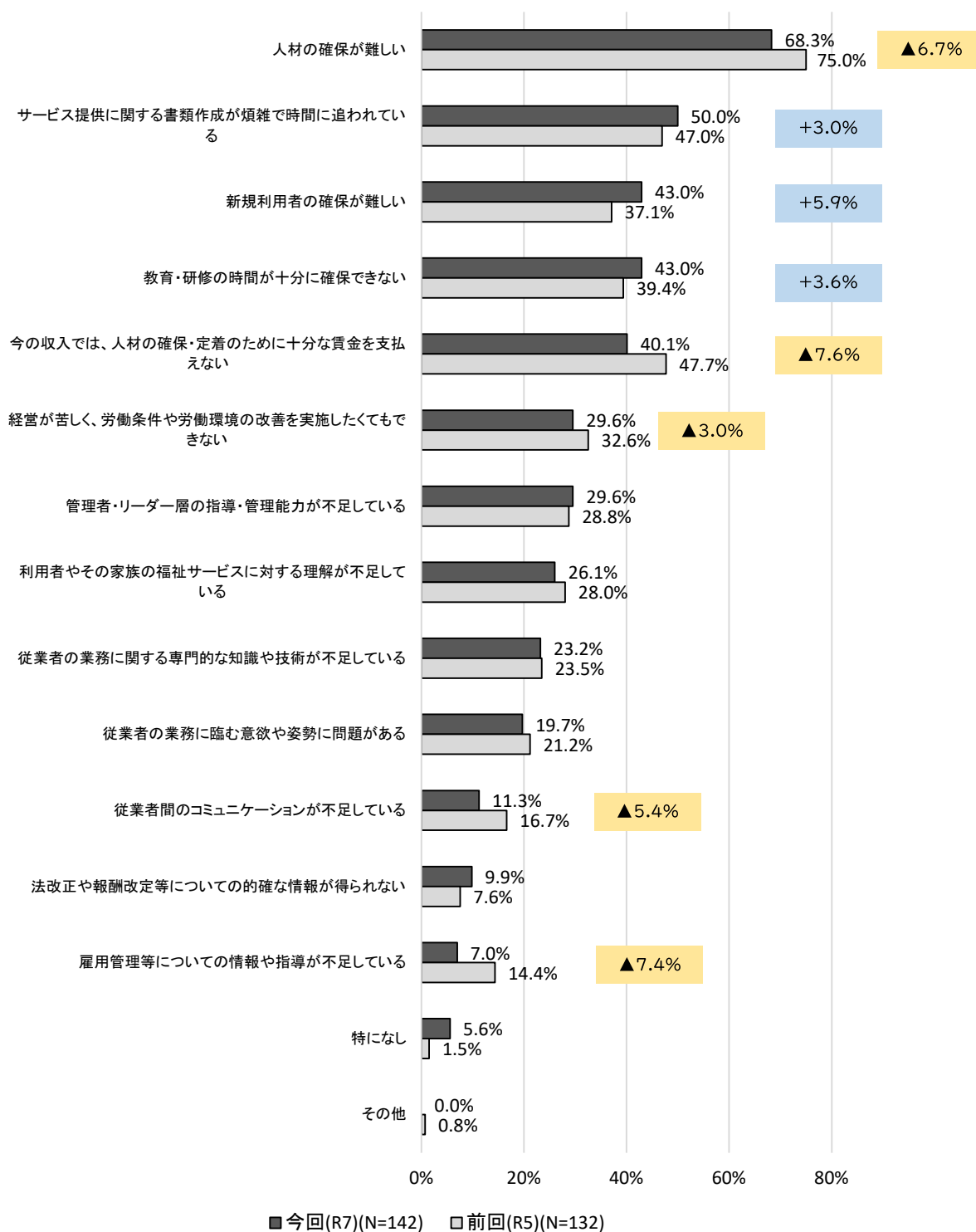


図 42 介護サービス事業を運営する上での課題

No.28 「介護人材」に関する意見や要望について【自由記述】

- ・ 介護報酬が低いため、給与水準が上がらない。同じ給与なら、体力的に楽で精神的負担の少ない業種を選択することになりやすい。
- ・ 募集しても集まらないのは賃金が安いからと言われたことがあり又訪問介護では前年賃金改定があり同じように安くなっているので希望が持てない。
- ・ 年収はここ何年か急激に最低賃金は上がっていますが、介護保険報酬は10年以上報酬自体の金額は上がっていません。加算と行政は言われますが実質減算の方が多いですし、加算をとっても増員する賃金は生まれません。加算がついても書類など煩雑になるだけ賃金上げるにしても経営を圧迫し富裕層のサービスしかできなくなっています。介護弱者に対しての積極的な行政の介入がない限り、志をもって介護にあたる人も少なく厳しいと思います。
- ・ 募集しても応募がない。
- ・ ヘルパーの賃金水準の引き上げを検討しているが、介護報酬（要支援など）の引き下げがありサービスに入れば企業自体の維持が難しくなる。
- ・ 人材確保が難しいうえにハローワーク求人からの就職希望も少ない状況。紹介会社は利用しているが、年齢が50～60代の紹介が多く、投資的に考えると採用には至っていない現状がある。
- ・ 処遇改善手当などで賃金が引き上げられてはいるが、他業種と比較しても未だ低いと思います。そのため、良い人材が長続きしない、募集数に対して応募数が少ないのではないかとされます。介護ロボットの導入など介護職員の身体負担軽減出来ているとはいえ、勤務時間帯（生活リズムが整わない）だったり身体介助、精神的な負担は生じているため、それらに見合った報酬があれば人材確保に繋がると思います。
- ・ 人件費の上昇に対しての介護報酬の増加が必要。
- ・ 報酬自体減額続きで利用定員は計画通りでも当初の収入より計画減で、人件費は増大していく一方です。加算をとっても入浴にしても人件費より報酬の方が少ないですが行政はデイでなぜできないのかと言われます。（何もお世話をしない博多湯でも入るだけで350円は取ります。博多湯が安くよそはまだ高いです）多くの利用者を入れるにせよ業務は手抜きできないのに厳しいと思いますし一人でみんな入れません。報酬より人件費を払っているのが現状です。1人で多く見ているもそれだけ気を張る仕事なんです。なのに報酬は高く払えない・・・若い人材はずっと思っています。割にあわないと。
- ・ 人件費や物価高騰などによる経営圧迫が一番の原因だが、介護報酬は年々下がってきている。介護処遇改善金等にて職員への給与は補助してもらえが、経営側の採算が取れなくなっており、人材配置の人数確保が得られていない。

- ・新規で介護業界に就職する人材が少ないと思います。世間一般の方が介護に対して体力的にきつい利用者様、家族との関りが難しい、給与が安い等のイメージを持たれています。確かに現場は大変ですが、やりがいも多くあります。業界の人材の確保のためには業界全体の処遇改善を見直し、新たな人材や復職する人材に魅力を伝える事が重要と考えます。
- ・今後筑紫野市が主催の福祉の採用フェアのようなイベント開催を希望いたします。
- ・必要な人に必要なサービスが届くように、報酬の改定、(増額)と検証が必要か。
- ・夜勤を配置する事業所は、人材不足により残った職員の負担が非常に大きく悪循環に陥ると立て直しが非常に厳しい。余剰人員を持つ金銭的な余裕もない。
- ・外国人雇用を積極的にすすめていく必要がある。一方で受け入れるための資金負担が多く苦勞している。派遣を活用しても派遣からの雇用に繋がる場合の紹介料が高額になり断念せざるを得ない。
- ・介護職に向いていない人材や、希望しないながらも生活のために介護職を続けている人が多いと思う。そのため向上心が無く、工場勤務と同じような作業的な仕事になっている。またコミュニケーション力や気づきもない。権利ばかりの主張が多く苦慮している。またハラスメントを含め、従業者が小学生に見えることもある。人材育成と言われるがお手上げに近い。介護福祉士にはもっと基礎的な知識を学校や養成機関で学んでほしい。適性検査は必須とし知識の向上を行わないと虐待はおこると思う。
- ・介護は本来、人と人が関わる素晴らしい職業だと思います。時代の変化により若者の職業への価値観、人生観が変化しつつある時だと感じています。学生さん達にたくさん関わる機会を持ち、介護の職業の魅力を伝えることができれば良いと考えます。
- ・事業所において平均介護度がどの程度で、1日職員配置数何人と仮定して介護報酬を決定しているのか毎回提示してもらえると目安が分かりやすいです。
- ・意見や要望というわけではありませんが、私どもの施設は開設以来幸いにして人材で困ったことはありませんでしたが、今年3～4月に3名の職員が離脱しました。幸い2名の職員がたまたま見つかってぎりぎりですつながりましたが、マンパワー的には不足したままです。私としては過去に一度も解雇の経験はなく、その方とも何度も面談し、相当悩みましたが、不当解雇にならないように私なりに調べ、その方にも説明し、理解を得ての実施でした。マンパワーが減り、苦しくなることは確かでしたが、我々が求めるサービスの質の維持、チームワークの確保という観点からの苦渋の選択でした。介護の仕事に限る事ではないのですが、誰でもいいから頭数が揃えばいいというものではないですし、求めるサービスの質を考える時に、どこに重きを置くか、その判断を見誤らないようにして今後の人材確保、運営を考えて行きたいと思いました。
- ・自立型で身体介護や夜勤が無く比較的退職は少ないが、50名の入居者を4名の配置基準で対応しているが入居者の約5割が要介護認定を受けている。1名欠員が出ると残った職員への負担が非常に大きくなる。募集をかけてすぐ採用できない為、残った職員への負担が大きくなる。余剰人員を抱える金銭的な余裕もない。

- ・物価は上がっているが、給与水準が低い。若い人が、将来性を感じることができにくい。
- ・十分な資力がなければ、何をやっても無駄である。みんな、無償では働かない。献身と熱意だけでは、暮らしていけないんだよ！もっと、厳しい現実を直視してほしい。
- ・派遣会社からの時給が高い為、直接雇用より派遣を選ぶ人が増えているように感じる。実際、毎日のように何件も派遣会社から電話や FAX で営業の連絡がある。営業電話の対応も職員の業務負担になっていて、悪循環になっていると思う。
- ・派遣や人材紹介業者が、足元をみて金額を上げている。

No.29 福岡県支援事業について

(1) 事業を知っているか【複数回答可】

事業を知っている割合が全体平均で 41.4%と低い状況にあります。

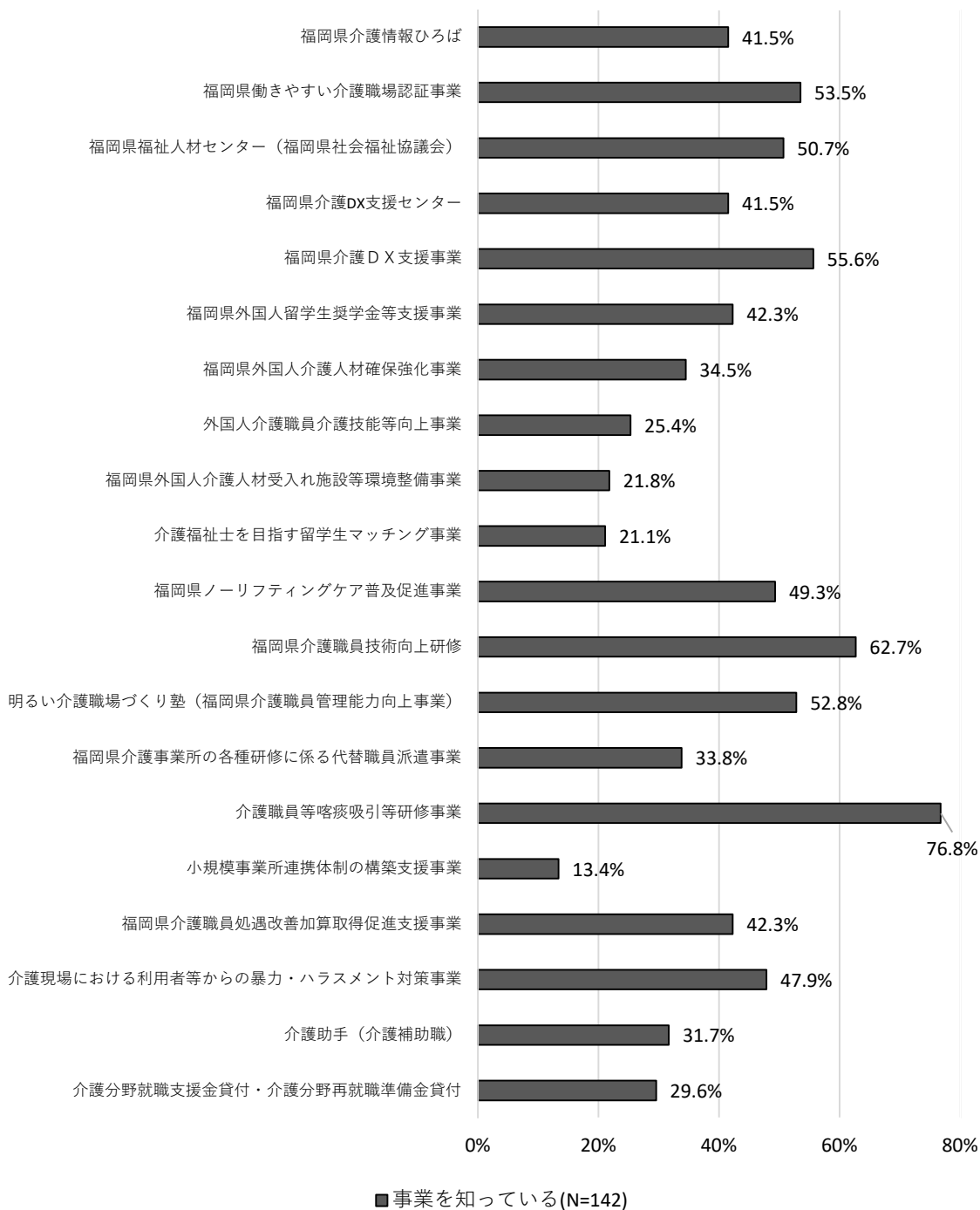


図 43 福岡県支援事業を知っているか

(2) 事業の活用の有無

「活用したことがある」、「今後活用したい」の合計割合が、70.3%と高くなっています。

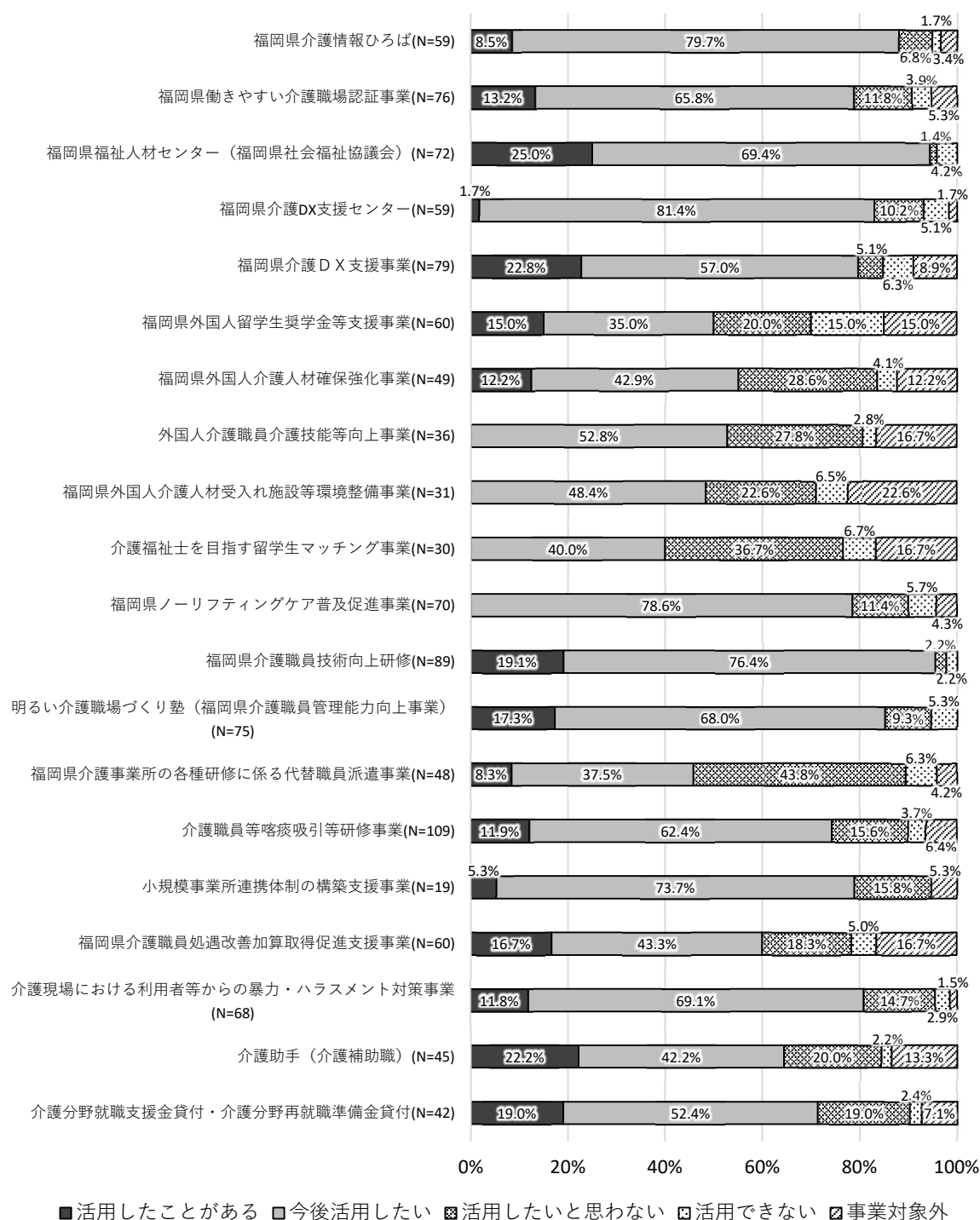


図 44 福岡県支援事業（活用の有無）

(3) 事業の効果の有無

事業によりパラツキはありますが、活用した事業所は「効果あり」を選択した割合が高くなっています。

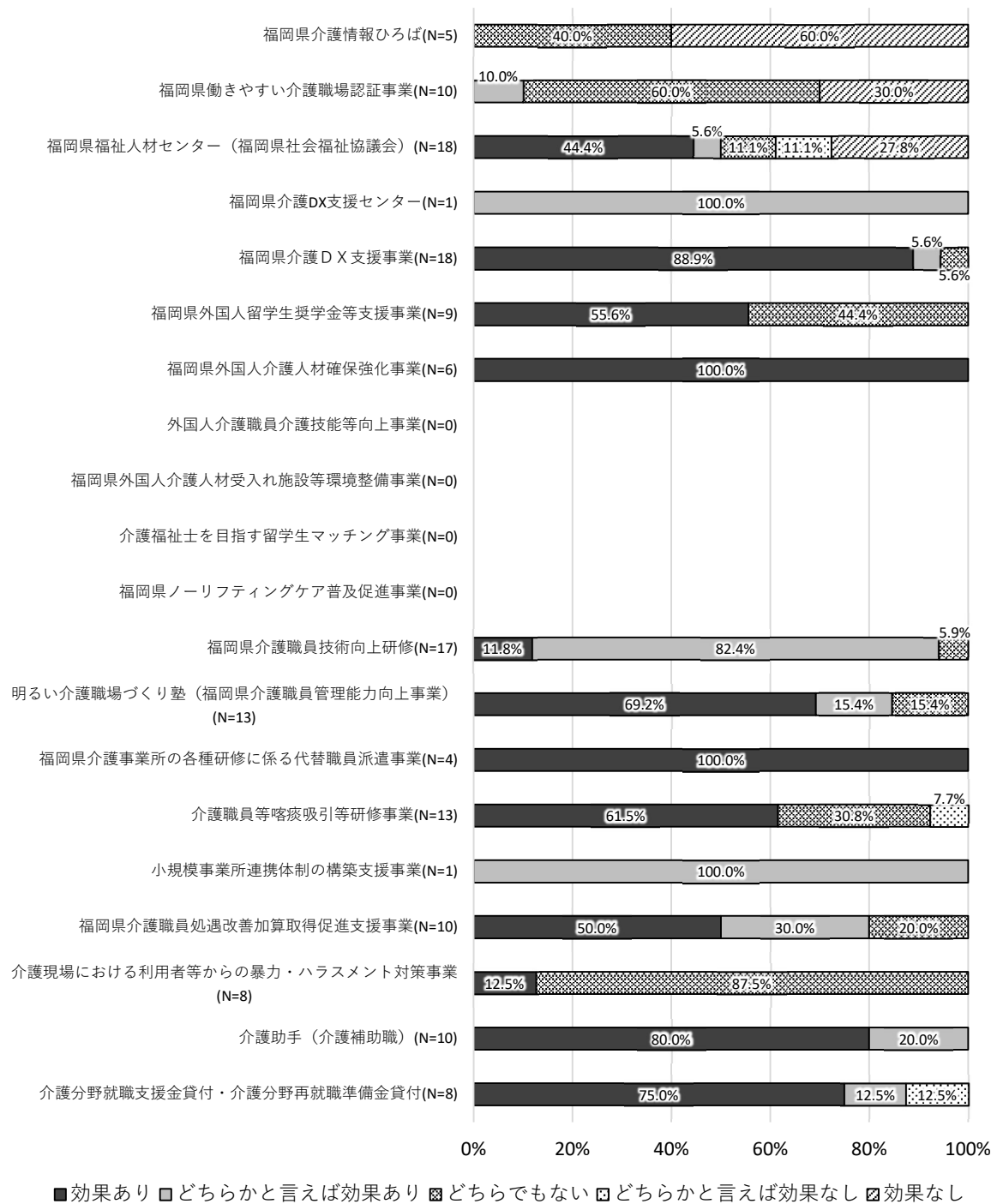


図 45 福岡県支援事業（効果の有無）